



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BERGAMO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO ANNO 2013

(Disciplina del sistema incentivante ed impiego del fondo per le progressioni economiche e per la produttività)

Delegazione di parte pubblica

Presidente

Prof. Giancarlo Maccarini

Componente

Dott. Giuseppe Giovanelli

Delegazione di parte sindacale

Rappresentante Segreteria Reg.le CISL Università

Dott. Angelo Vicini

Rappresentante FLC CGIL Lombardia

Dott. Giampietro Santinelli Maffi

Rappresentante FLC CGIL Bergamo

Sig. Tobia Sertori

Rappresentante FLC CGIL Bergamo

Sig.ra Mirella Cattaneo

Rappresentante CSA di CISAL Università

Sig. Riccardo Marini

Rappresentante USB Pubblico Impiego

Dott. Orazio Maccarone

Rappresentante UIL RUA Regionale

Sig. Fabio Naldi

Segreteria CISAS Università

Segreteria CONFASAL

RSU

Dott. Silvio Castelli

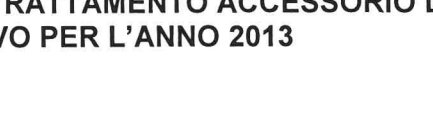
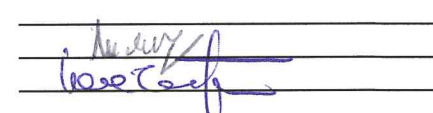
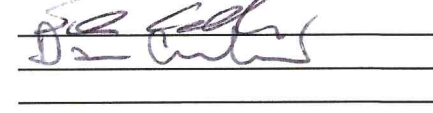
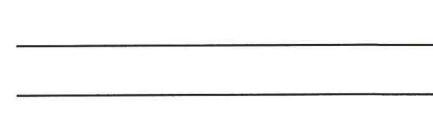
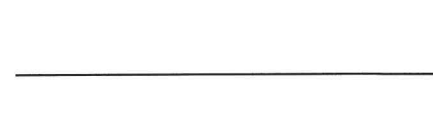
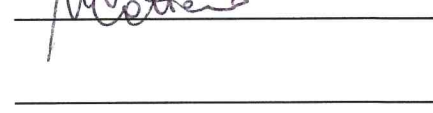
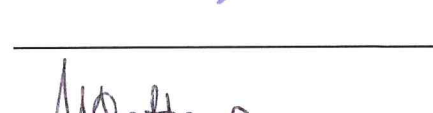
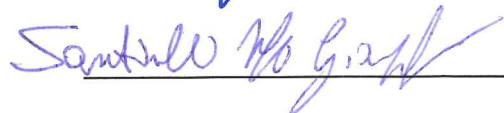
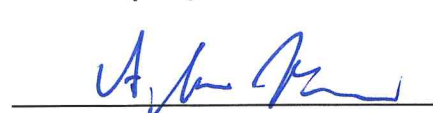
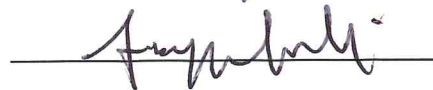
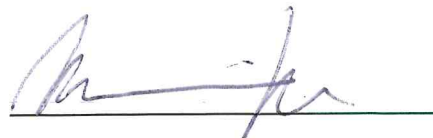
Dott. Davide Cremaschi

Sig.ra Marina Margheron

Dott.ssa Cristiana Pisoni

Dott. Michele Timperanza

Sig.ra Maria Carla Zani



LE PARTI NELL'INTENTO DI VALORIZZARE TUTTE LE RISORSE PROFESSIONALI PRESENTI E NEL PERSEGUIRE L'OBIETTIVO DI GARANTIRE UNA MIGLIORE QUALITA' DEL SERVIZIO DI ATENEO

STIPULANO

IL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER L'ANNO 2013

Bergamo, 15.10.2013

Art. 1

**Costituzione del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale
(art. 87 CCNL 16.10.2008)**

Costituzione del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale - ANNO 2013	
Fondo 2004 ex-art. 1, comma 189, Legge 266/2005	€ 348.608,65
Adeguamento ex. art. 41 del CCNL 27.01.2005 BE 2004/05 a decorrere da 1.1.2003	€ 10.622,90
Decurtazione del 10% ex art. 67 D.L. 112/2008 convertito in L.133/2008	€ 35.923,16
TOTALE FONDO AL 2004	€ 323.308,40
Adeguamento ex art. 5 del CCNL 28.03.2006	€ 7.567,93
Adeguamento previsto dall'art. 87 comma 1 lett c) CCNL 16.10.2008	€ 17.120,81
Addendi:	
Accantonamento RIA dipendenti cessati (art. 87.1 lett. d) CCNL 16.10.2008	€ 7.455,10
Differenziali fra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria dei dipendenti cessati ex art. 87. c.1 lett. e) CCNL 16.10.2008	€ 13.299,77
Differenziali fra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria per PASSAGGI DI CATEGORIA ex art. 87. c.1 lett. e) CCNL 16.10.2008	€ 42.811,17
TOTALE	€ 411.563,17
Detrazioni:	
Quota trasferita al capitolo stipendi del personale di Ateneo per il pagamento delle progressioni economiche all'interno della categoria (art. 88 CCNL) per gli anni 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010	€ 239.032,74
Detrazione fondo 2013 ai sensi dell'art. 9, c. 2 bis D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010	€ 0,00
TOTALE FONDO 2013 AL NETTO DEL CARICO STORICO DELLE PROGRESSIONI	€ 172.530,43
RISORSE che non rilevano ai fini del limite 2010:	
Quota ex ISU - risorsa a carattere stabile -	€ 11.894,75
Differenziali fra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria dei dipendenti cessati ex art. 87. c.1 lett. e) CCNL 16.10.2008 (CESSATI ANNO 2012) - risorsa a carattere variabile -	€ 1.271,05
Rateo differenziali fra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria dei dipendenti cessati ex art. 87. c.1 lett. e) CCNL 16.10.2008 (CESSATI ANNO 2012) - risorsa a carattere variabile -	€ 635,53
Somme non distribuite FONDO 2012:	
risparmio derivante dalla fase di distribuzione del FONDO (confronta determinazione DG Rep. n.161/2013, prot. n. 6115/VI/6 del 13.3.2013)	€ 14.960,01
Risparmio su FONDO STRAORDINARIO 2013 - da quantificare a consuntivo - risorsa a carattere variabile -	€ 0,00
Risparmio su INDENNITA' DI RESPONSABILITA' 2013 - da quantificare a consuntivo - risorsa a carattere variabile -	€ 0,00
TOTALE FONDO DISPONIBILE ANNO 2013	€ 201.291,77

Art. 2

Ripartizione del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale (art. 88 CCNL 16.10.2008)

Le parti concordano di non procedere a progressioni economiche orizzontali per l'anno 2013; pertanto il Fondo, così come costituito all'art. 1, si distribuisce per l'anno 2013 come segue:

A)	Indennità Accessoria Mensile (IAM)*	€ 120.000,00
B)	Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi	€ 16.291,77
C)	Indennità di responsabilità del personale cat. B, C e D	€ 65.000,00
	TOTALE FONDO 2013	€ 201.291,77

*l'importo annuo complessivo è stimato rispetto al personale in servizio nell'anno 2013, rapportato al tempo di lavoro (tempo pieno e parziale)

Le quote da definire a consuntivo, indicate nel prospetto di cui all'art. 1 del presente accordo, alimenteranno la voce B) "Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi".

Le eventuali economie delle voci A) "Indennità Accessoria Mensile" e C) "Indennità di responsabilità del personale cat. B, C e D" confluiranno nella voce B) "Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi".

Art. 3

Indennità Accessoria Mensile (IAM)

Ai sensi dell'art. 88, c. 2, lett. f) del CCNL del 16.10.2008, una quota delle risorse del "Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale", nei limiti dello stanziamento di cui all'art. 2 del presente accordo, è corrisposta a tutto il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato appartenente alle categorie B, C e D.

L'indennità è erogata mensilmente e l'importo varia a seconda della categoria di appartenenza del personale. Di seguito è indicato l'importo annuo lordo (12 mensilità) spettante:

Categoria B: € 500

Categoria C: € 600

Categoria D: € 700

L'indennità mensile è proporzionata al regime di impiego (tempo pieno e tempo parziale); non spetta per i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento nell'anno (ai sensi dell'art. 71, c. 1 del D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008), nei periodi in cui non è corrisposto alcun trattamento economico fisso e continuativo (esempio le aspettative non retribuite) e spetta in misura ridotta per le assenze retribuite parzialmente (esempio il congedo parentale retribuito al 30%).

Le eventuali economie risultanti alla chiusura dell'esercizio confluiranno nelle risorse di cui al punto B dell'art. 2 del presente accordo. Non costituiscono economie le decurtazioni operate ai sensi dell'art. 71, c. 1 del D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008 (assenze per malattia) in quanto il comma citato dispone che "I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa."

Art. 4

Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi

Le risorse in oggetto saranno distribuite sulla base della valutazione con le medesime modalità previste al successivo art. 6, lett. b) del presente accordo.

Il personale che percepisce il conto terzi diretto non partecipa alla distribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

Art. 5
Indennità di Responsabilità (art. 91 CCNL 16.10.2008)

Per la determinazione del valore dell'indennità il combinato disposto dall'art. 91 del CCNL 16.10.2008, e dall'art. 6 del CCI 2009 dispone che:

1. per la titolarità di Presidi di Facoltà e Dipartimenti, sulla base della valutazione del livello di complessità e responsabilità connesse alle diverse strutture, l'importo corrisposto è determinato in € 4.500;
2. per le figure caratterizzate da professionalità di tipo specialistico o che ricoprono ruoli organizzativi di rilievo a cui corrispondono rilevanti responsabilità di tipo amministrativo e gestionale in € 4.000;
3. per la posizione caratterizzata da contenuti professionali specialistici a cui non si accompagna una rilevante responsabilità in termini organizzativi e gestionali da € 1.033 a € 2.500;

La modalità di erogazione dell'indennità di responsabilità attualmente in uso prevede la corresponsione, mensile, dei 2/3 dell'indennità e la corresponsione del terzo rimanente al termine della misurazione e valutazione della performance individuale e della struttura di riferimento.

La valutazione è effettuata dal Responsabile del Servizio per i Responsabili di II livello e dal Direttore Generale per i Responsabili degli Uffici di Staff, di Servizio e di Presidio (Responsabili di I livello). L'intero importo dell'indennità di responsabilità sarà commisurato alla valutazione conseguita nel rispetto dei seguenti parametri:

- punteggio compreso fra 15 e 12: 100% dell'importo dell'indennità di responsabilità;
- punteggio compreso fra 11 e 8: 80% dell'importo dell'indennità di responsabilità;
- punteggio compreso fra 8 e 6: 50% dell'importo dell'indennità di responsabilità;
- punteggio inferiore a 6: nessuna indennità.

Nel caso di valutazione con punteggio inferiore a 8 si andrà a recupero delle quote già corrisposte, nei limiti di cui sopra.

Resta inteso che le decurtazioni dell'indennità corrispondenti alle assenze del Responsabile o a valutazioni negative, costituiscono dei risparmi che confluiscono nella voce denominata "Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi".

Art. 6
Modalità di riparto delle risorse derivanti da attività conto terzi
(iniziative previste dal Regolamento di Ateneo per la disciplina delle attività di ricerca, di consulenza e di formazione realizzate a seguito di finanziamenti esterni)

L'ammontare complessivo del Fondo Comune di Ateneo (FCA) è quantificabile solo alla chiusura dell'esercizio secondo i criteri indicati nel *Regolamento di Ateneo per la disciplina delle attività di ricerca, di consulenza e di formazione realizzate a seguito di finanziamenti esterni*.

Il Fondo Comune di Ateneo è ripartito fra tutto il personale tecnico-amministrativo in servizio a tempo indeterminato e determinato delle categorie B, C e D con l'esclusione del personale di cui al successivo art. 7.

Il Fondo è suddiviso nel seguente modo:

- a) Il 30% del FCA è distribuito in parti uguali fra tutti i dipendenti, senza distinzione fra le categorie e senza decurtazioni per le assenze dal servizio;
- b) Il 70% del FCA è distribuito a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato e determinato delle categorie B, C e D tenendo conto dell'inquadramento e della valutazione conseguita. Per quanto attiene alla distribuzione si procede preliminarmente alla costituzione dei fondi per singolo Servizio come di seguito definito.

Costituzione dei fondi assegnati ai singoli Servizi

Il fondo di ciascun Servizio sarà proporzionato al totale dei punti parametrici assegnati alla struttura tenendo presente le seguenti variabili:

1. numero di dipendenti, da computarsi in ragione del periodo di permanenza nella struttura e del parametro di categoria rapportato all'orario di lavoro (tempo pieno/parziale);

2. parametro di categoria rapportato al tempo pieno:

Categoria	Parametro
B	100
C	130
D	170

3. parametro riferito alla valutazione in ordine alla strategicità e al carico di lavoro con riferimento al Piano della Performance vigente; il parametro potrà variare da 1 a 1,3 e sarà individuato dal Direttore Generale con proprio atto.

Il budget di ciascun Servizio sarà determinato come quota parte del Fondo complessivo, distribuito proporzionalmente sulla base della sommatoria dei punti parametrali di tutti i Servizi.

Distribuzione del fondo

La partecipazione del dipendente alla distribuzione del fondo dipende dalla performance individuale, dal contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e dalla sua presenza effettiva in servizio.

I compensi in oggetto sono correlati strettamente ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da erogare in seguito alla verifica dei risultati totali o parziali conseguiti mediante il sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione.

Il personale dipendente parteciperà all'erogazione dell'incentivo in parola sulla base dei seguenti coefficienti di riparto:

- numero di mesi di permanenza nella struttura;
- coefficiente di categoria rapportato all'orario di lavoro (tempo pieno/parziale);
- presenza effettiva in servizio;
- valutazione individuale (attraverso la scheda predisposta dall'Amministrazione)

Per quanto attiene alla lettera c), il personale riceverà una quota decurtata di un importo correlato al periodo di assenza superiore a 30 giorni (a tal fine si considerano le assenze a giornata intera inclusi i giorni non lavorativi se compresi nel periodo di assenza), nel rispetto dei seguenti coefficienti:

Giorni di assenza	Coefficiente
da 0 a 30	1
da 31 a 60	0.9
da 61 a 90	0.7
da 91 a 120	0.6
da 121 a 150	0.5
da 151 a 180	0.4
da 181 a 210	0.3
da 211 a 240	0.1
superiore a 240	0

Concorrono alla quantificazione dei giorni di assenza tutte le assenze dal servizio, ad esclusione di:

- congedo obbligatorio per maternità;
- permessi fruiti ai sensi della L. 104/1992;
- riposi compensativi per svolgimento delle funzioni elettorali;
- permessi per la testimonianza in tribunale;
- permessi per espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- permessi per la donazione sangue.

La valutazione dei collaboratori, in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 150/2009, spetta ai Responsabili di Servizio, mentre al Direttore Generale compete la valutazione dei Responsabili degli Uffici di Staff, di Servizio e di Presidio.

Il personale che percepisce il conto terzi diretto non partecipa alla distribuzione del Fondo Comune di Ateneo.

Art. 7

Personale che percepisce compensi per conto terzi diretto

Il personale che partecipa direttamente all'attività in conto terzi, essendo incluso nel piano di riparto della struttura interessata, è escluso dalla distribuzione del Fondo Comune di Ateneo, di cui al precedente art. 6, e dalla distribuzione dei Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, di cui al precedente art. 4.

Il personale tecnico amministrativo che partecipa direttamente all'attività in conto terzi potrà percepire compensi entro i seguenti limiti:

- il personale amministrativo potrà percepire compensi annui lordi per attività in conto terzi non superiori a € 3.000, includendo nel limite anche l'indennità accessoria mensile di cui all'art. 3 del presente accordo;
- il personale tecnico potrà percepire compensi annui lordi per attività in conto terzi non superiori a € 10.000, includendo nel limite anche l'indennità accessoria mensile di cui all'art. 3 del presente accordo.

L'eventuale quota eccedente non distribuita al personale che collabora direttamente, in conseguenza dei limiti fissati, confluirà nel Fondo Comune di Ateneo.

Allo stesso modo potrà essere riversata nel Fondo Comune di Ateneo la quota di conto terzi diretto spettante a singoli dipendenti nel caso di una loro rinuncia a percepire il compenso; in tal caso il dipendente che ha rinunciato alla quota parteciperà a tutti gli istituti previsti dal presente accordo.

Art. 8

Partecipazione del personale di categoria EP al Fondo Comune di Ateneo

Il personale di categoria EP parteciperà alla distribuzione del FCA limitatamente alla quota pari all'1% degli importi che residuano a conclusione della gestione dei progetti comunitari.

La distribuzione avviene sulla base della scheda di valutazione già utilizzata per la liquidazione della retribuzione di risultato e applicando un parametro compreso fra 1 e 1,3, individuato dal Direttore Generale con proprio atto, in relazione alla strategicità ed al carico di lavoro con riferimento al Piano della Performance vigente.

Art. 9

Valutazione

Le schede di valutazione del personale di categoria B, C, D e EP sono illustrate nell'ambito del colloquio con il Direttore o con il Responsabile di riferimento, che daranno conto delle motivazioni che giustificano il punteggio attribuito.

Nel caso in cui il dipendente sia in disaccordo con il punteggio attribuito, potrà formulare le proprie osservazioni al Direttore Generale, con riferimento ai dipendenti la cui valutazione è espressa dai Responsabili di I livello, e al Prorettore delegato ai Rapporti con il personale tecnico-amministrativo, per i dipendenti che sono valutati dal Direttore Generale.

Art. 10

Pubblicità dei dati relativi ai compensi

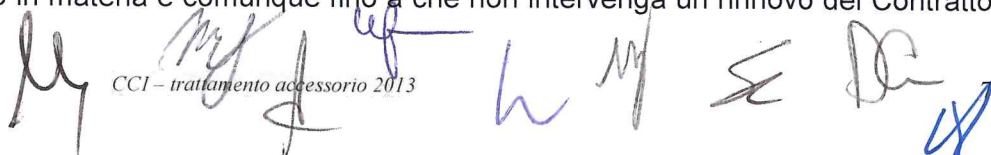
A conclusione delle procedure di ripartizione del Fondo si predisporrà un'informativa alle Rappresentanze sindacali circa l'esito della distribuzione degli importi del salario accessorio e del Fondo Comune di Ateneo.

Ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 33/2013 i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione, saranno pubblicati sul sito dell'Ateneo nella sezione denominata "Amministrazione trasparente".

Art. 11

Disposizioni finali

Le disposizioni del presente Accordo rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo Contratto Integrativo in materia e comunque fino a che non intervenga un rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale.


CCI - trattamento accessorio 2013

